

経営相談 Q & A

労働時間の適正な把握のための新たなガイドラインについて

Q

当社では人材育成の観点から、社内外の研修・教育に力を入れています。ただ、研修・教育には就業時間外に実施するものもあり、どこまでを労働時間とするか判断が難しい場合もあります。最近、過重労働やサービス残業が社会問題となっており、従業員の労働時間の管理についての企業側の管理が問われています。当社としては、この機会に管理体制を見直し、従業員の労働時間の把握を厳正に行いたいと考えています。

A

平成 29 年 1 月 20 日、厚生労働省は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を示しました。

1. 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有しています。しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る「自己申告制」（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられます。

このため、平成 29 年 1 月 20 日、厚生労働省は、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにするためのガイドラインを策定しました。

2. 適用の範囲

本ガイドラインの対象となる事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場です。また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲

を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第 41 条に定める者（※¹）及びみなし労働時間制（※²）が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者です。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があります。

※¹：労働基準法 41 条に定める者とは、例えば「管理・監督者」があげられます。管理・監督者とは、一般的には部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者。役職名にとらわれず職務の内容に即して判断されます。

※²：みなし労働時間制とは、①事業場外で労働する者であつて、労働時間の算定が困難な者、②専門業務型裁量労働制が適用される者、③企画業務型裁量労働制が適用される者、をいいます。

3. 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たります。労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めにより決められるのではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるは否か等で判断されます。

例えば、次のような時間は労働時間に該当します。

- ①使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務づけられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間。
- ②使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）。
- ③参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間。

4. 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

（1）始業・終業時刻の確認及び記録

使用者には労働時間を把握する責務があります。労働時間の適正な把握を行うためには、単に1日何時間働いたかを把握するのではなく、労働日ごとに始業・終業時刻を確認・記録し、これを基に何時間働いたかを把握する必要があります。

（2）始業・終業時刻の確認及び記録の原始的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法です。

- ①使用者自らあるいは労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認し、適正に記録すること。
- ②タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

（3）やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ①自己申告を行う労働者や労働時間を管理する者に対して自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について十分な説明を行うこと。
- ②自己申告により把握した労働時間と入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を行い、所要の労働時間を補正すること。
- ③使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設ける等、適正な自己申告を阻害する措置を講じてはならないこと。さらに、36協定により延長することができない時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること。

（4）賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければなりません。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されます。

今般、このようなガイドラインが示されたのは、過重労働やサービス残業が社会問題化していることが背景にあると考えられます。本件はあくまでガイドラインですので、使用者に対しての法的拘束力はありませんが、お問い合わせの企業のように、この機会に、労働時間管理のあり方について見直しを行うことも有効と思われる。

詳しくは、厚生労働省ホームページ等をご覧ください。

（丸尾尚史）